

Оголошення про проведення конкурсу публікується у друкованих засобах масової інформації, засновником (співзасновником) яких є орган місцевого самоврядування населеного пункту, в якому знаходиться вищий навчальний заклад.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі не може бути меншим ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс. Забороняються немотивована відмова на участь у конкурсі та вимоги щодо відомостей і документів, надання яких не передбачено чинним законодавством.

Для інших категорій працівників конкурс може стати обов'язковим через вказівку на це у статуті (положенні) відповідної організації. Роботодавцю належить право визначити, які посади обираються за конкурсом, а також встановити порядок конкурсного обрання.

При визначенні вимог до кандидатів конкурсу необхідно виходити з того, що вони не повинні носити дискримінаційного характеру. Щоб уникнути цього, головну увагу треба звертати на ділові якості працівника. Під діловими якостями працівника в літературі розуміються здібності фізичної особи виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи з даної спеціальності, у даній галузі). (Воронцов С., Розова А. // Кадровик. Трудове право для кадровика. «Правові норми про конкурс при прийнятті на роботу». – 2007. – № 5. – С. 15). Крім того, роботодавець має право пред'явити особі, що претендує на вакантну посаду, й інші вимоги, які необхідні на додаток до типових професійно-кваліфікаційних вимог через специфіку тієї чи іншої роботи. Припустимо, володіння однією або кількома іноземними мовами, здатність працювати на комп'ютері.

Отже, конкурс є одним з основних видів оцінки ділових якостей працівників, дозволяє отримати розгорнуте уявлення про конкретну особу, зробити висновок про її кваліфікацію та відповідність майбутній посаді.

**Пушкаренко С. О.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

## **ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ**

У національній юридичній практиці термін «соціальне партнерство» замінено терміном «соціальний діалог» Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року.

Законодавець зайняв чітку позицію, використовуючи термін «соціальний діалог» у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Експерти МОП дають досить широке визначення поняттю «соціальний діалог». До нього вони включають всі види переговорів, консультацій і просто обмін інформацією між представниками уряду, роботодавцями та працівниками або серед них, які стосуються спільних інтересів, пов'язаних з економікою та соціальною політикою. МОП вважає, що соціальний діалог – це найбільш вдалий засіб для вдосконалення життєвих умов і умов праці та встановлення соціальної справедливості.

Соціальний діалог у сфері праці не можна розглядати як процес, оскільки в даному випадку йдеться не про процес, а про якісно нові відносини, які складаються у суспільстві і мають на меті досягнення взаєморозуміння та прийняття узгоджених рішень, що стосуються економічної та соціально-трудової сфери, а також інших проблем, які становлять спільний інтерес.

У загальному плані поняття «діалог» означає словесний обмін, розмову між двома чи кількома особами, форму людського спілкування. Діалог є комунікаційним процесом, який покликаний забезпечити розуміння наданої інформації. Соціологічне бачення «діалогу» виражається у визнанні його суспільного характеру, соціальної сутності діяльності суб'єктів діалогових відносин із соціального діалогу.

Соціальний діалог є не лише формою спілкування або комунікації, а й процесом взаємодії соціальних суб'єктів, в основу якого покладені певні принципи і правила, дотримання яких сприятиме цивілізованому вирішенню соціальних суперечностей. У зв'язку з цим соціальний діалог слід розглядати як систему суспільних відносин, які виникли між його сторонами. Сторони соціального діалогу повинні постійно взаємодіяти одна з одною, оскільки тільки в цьому випадку можливо говорити про реально діючу систему соціального діалогу.

Підґрунтям соціального діалогу є визнання необхідності існування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними інтересами, об'єктивність прояву і конфлікту інтересів, боротьби між соціальними групами та можливості вести цю боротьбу цивілізованими способом і досягати конструктивного, взаємоприйняттого компромісу, що відповідає завданням подальшого суспільного розвитку.

Результатом соціального діалогу є консенсус – спільне рішення, що враховує інтереси кожного суб'єкту діалогу. Необхідність соціального діалогу обумовлена тим, що суперечності у соціальній сфері неминучі. Їхня наявність зовсім не означає, що вони обов'язково повинні бути доведені до конфлікту. Навпаки, для того й існує держава, громадські організації, суспільно-політичні науки, щоб виявляти ці суперечності на початкових стадіях та локалізувати їх.

За своєю природою ці відносини мають колективний характер, оскільки сторони соціального діалогу це у більшості випадків колективні суб'єкти.

Соціальний діалог у сфері праці є системою колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками) та роботодавцями (їх представниками). Зазначена система повинна ґрунтуватися на певних принципах, якими б керувалися сторони цих відносин. У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» міститься наступний перелік принципів соціального діалогу:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Згідно конвенції МОП № 144, принцип рівноправності означає рівне ставлення з боку держави до сторін соціального діалогу і працівників, які користаються правом свободи професійних об'єднань.

Сторони соціального діалогу повинні володіти певною свободою при обговоренні питань, що входять у сферу праці. Законодавець не встановлює спеціального переліку питань, обов'язкового для обговорення чи забороненого для обговорення. Сторони є вільними у виборі предмету обговорення трудових, соціальних та економічних питань. Даний принцип є важливою гарантією розвитку демократичних інститутів та зміцнення всієї системи соціального діалогу.

Метою соціального діалогу є досягнення соціальної злагоди між його учасниками шляхом забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання виникненню конфліктів і розв'язання суперечностей для створення необхідних умов функціонування та соціально-економічного розвитку підприємств, установ, організацій, підвищення життєвого рівня працівників.